



**ESCUELA DE POSTGRADO**  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Recursos humanos y desarrollo organizacional según  
Trabajadores del Servicio Nacional de Sanidad Agraria -Lima  
-2014”

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:  
MAGISTER EN GESTIÓN PÚBLICA**

**AUTOR:**

**Br. Guillermo Epifanio Álvarez Pacheco**

**ASESOR:**

**Mg. Jesús Enrique Núñez Untiveros**

**SECCIÓN**

**Ciencias Empresariales**

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

**Administración de Talento Humano**

**PERÚ – 2015**

## **Página del Jurado**

---

Dr. Angel Salvatierra Melgar

**Presidente**

---

Dr. Ricardo Guevara Fernández

**Secretario**

---

Mag. Jesús Enrique Núñez Untiveros

**Vocal**

### **Dedicatoria**

A mi madre por el apoyo, confianza, sacrificio y amor que me brindo para lograr mis aspiraciones personales y profesionales.

## **Agradecimiento**

A la universidad, en especial a la Escuela de Postgrado por haberme brindado la oportunidad de incrementar y perfeccionar mis conocimientos, a los catedráticos por sus orientaciones y sabios consejos, y al asesor quien encaminó hacia la culminación de la presente tesis de investigación.

## **Declaración Jurada**

Yo Guillermo Epifanio Alvarez Pacheco, estudiante del Programa. Maestría en Gestión Pública de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificado(a) con DNI 09584723, con la tesis titulada “ Recursos humanos y desarrollo organizacional según Trabajadores del Servicio Nacional de Sanidad Agraria -Lima -2014”.

Declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis es de mi autoría
- 2) He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido autoplagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Lima, 14 de Abril de 2015

.....

Guillermo Epifanio Álvarez Pacheco  
DNI: 09584723

## **Presentación**

A los Señores Miembros del Jurado de la Escuela de Post Grado de la Universidad César Vallejo, Filial Los Olivos presento la Tesis titulada: “ Recursos humanos y desarrollo organizacional según Trabajadores del Servicio Nacional de Sanidad Agraria -Lima -2014”; en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo; para optar el grado de: Magister en Gestión Pública.

La presente investigación está estructurada en siete capítulos. En el primero se expone los antecedentes de investigación, la fundamentación científica de las dos variables y sus dimensiones, la justificación, el planteamiento del problema, los objetivos y las hipótesis. En el capítulo dos se presenta las variables en estudio, la Operacionalización, la metodología utilizada, el tipo de estudio, el diseño de investigación, la población, la muestra, la técnica e instrumento de recolección de datos, el método de análisis utilizado y los aspectos éticos. En el tercer capítulo se presenta el resultado descriptivo y el tratamiento de hipótesis. El cuarto capítulo está dedicado a la discusión de resultados. El quinto capítulo está refrendado las conclusiones de la investigación. En el sexto capítulo se fundamenta las recomendaciones y el séptimo capítulo se presenta las referencias bibliográficas. Finalmente se presenta los anexos correspondientes.

## Índice

	Pág.
Página del Jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaración Jurada	v
Presentación	vi
Índice	vii
Índice de Tablas	x
Índice Figuras	xiii
Resumen	xii
Abstract	xiii
<b>I. Introducción</b>	<b>14</b>
1.1. Realidad Problemática	16
1.2. Formulación del problema	17
1.3. Justificación, relevancia, y contribución	18
1.3.1. Práctica	18
1.3.2. Científico	19
1.3.3. Metodológico	20
1.3.4. Legal	21
1.4. Objetivos	22
1.4.1. Objetivo General	22
1.4.2. Objetivo Específico	22
<b>II. Marco referencial</b>	
2.1. Antecedentes	25
2.1.1. Antecedentes nacionales	28
2.1.2. Antecedentes internacionales	28
2.2. Marco teórico	35
2.3. Perspectiva teórica	66

### **III. Hipótesis y variables**

3.1. Hipótesis	69
3.1.1. Hipótesis general	69
3.1.2. Hipótesis específica	69
3.2. Identificación de la variable	69
3.3. Descripción de la variable	70
3.3.1. Definición conceptual	70
3.3.2. Definición operacional	71
	75

### **IV. Marco metodológico**

4.1. Tipo de Investigación	74
4.2. Población, muestra y muestreo	76
4.3. Criterios de selección	76
4.4. Técnica e instrumentos de recolección de datos	76
4.5. Validación y confiabilidad del instrumento	80
4.6. Procedimiento de recolección de datos	82
4.7. Métodos de análisis e interpretación de datos.	83

### **V. Resultados**

5.1. Presentación de resultados	83
5.2. Contrastación de la hipótesis	87

### **VI. Discusión**

84

### **Conclusiones**

101

### **Recomendaciones**

103

### **Referencias bibliográficas**

105



Anexo 1. Matriz de Consistencia	111
Anexo 2. Instrumentos de variable recursos humanos	113
Anexo 3 Instrumento de variable desarrollo organizacional	115
Anexo 4. Certificado de Validez por juicio de expertos	117
Anexo 5. Base de datos	129
Anexo 6 Tabla de coeficiente de correlación de Rho Spearman	133

## Índice de Tablas

	Pág.
Tabla 1. Operacionalización de variable recursos humanos	72
Tabla 2. Operacionalización del desarrollo organizacional	72
Tabla 3. Validez de instrumento recursos humanos	80
Tabla 4. Validez del desarrollo organizacional	81
Tabla 5. Confiabilidad cuestionario del recursos humanos	81
Tabla 6. Confiabilidad cuestionario de desarrollo organizacional	82
Tabla.7. Recursos humanos y desarrollo organizacional	85
Tabla 8. La planificación y el desarrollo organizacional	86
Tabla 9. La selección y el desarrollo organizacional	87
Tabla 10. La evaluación y el desarrollo organizacional	88
Tabla 11. La evaluación y el desarrollo organizacional	89
Tabla 12. Correlación recursos humanos y el desarrollo organizacional	90
Tabla 13. Correlación la planificación y el desarrollo organizacional	91
Tabla 14. Correlación la selección y el desarrollo organizacional	92
Tabla 15. Correlación la evaluación y el desarrollo organizacional	93

## **Indice de Figuras**

	<b>Pág.</b>
Figura.1 Esquema de diseño de investigación	73
Figura.2. Diagrama de burbujas de los recursos humanos y la desarrollo organizacional	84
Figura 3. La planificación y el desarrollo organizacional	85
Figura 4. La selección y el desarrollo organizacional	86
Figura 5. La evaluación y el desarrollo organizacional	87
Figura 6. La evaluación y el desarrollo organizacional	86

## **Resumen**

La presente investigación tuvo como objetivo general, determinar la relación entre los recursos humanos y la desarrollo organizacional según los trabajadores del servicio Nacional de Sanidad Agraria Lima, 2014, La población es de 85 trabajadores, la muestra fue no probabilística de 85 trabajadores en los cuales se han empleado la variable: Recursos humanos y desarrollo organizacional.

El método empleado en la investigación fue el hipotético-deductivo. Esta investigación utilizó para su propósito el diseño no experimental de nivel correlacional de corte transversal, que recogió la información en un período específico, que se desarrolló al aplicar los instrumentos: Cuestionario recursos humanos, el cual estuvo constituido por 31 preguntas en la escala de Likert (siempre, casi siempre, algunas veces, muy pocas veces, nunca) y el Cuestionario en bases teóricas del desarrollo organizacional, el cual estuvo constituido por 24 sus respuestas están en Likert: Cuestionario-Índices: (totalmente de acuerdo, de acuerdo, ni en acuerdo ni en desacuerdo, en desacuerdo, muy en desacuerdo), que brindaron información acerca del Recursos humanos y la desarrollo organizacional, a través de la evaluación de sus distintas dimensiones, cuyos resultados se presentan gráfica y textualmente.

La investigación concluye que existe evidencia para afirmar que el Recursos humanos se relaciona significativamente con el desarrollo organizacional según los trabajadores del servicio Nacional de Sanidad Agraria Lima 2014, siendo que el coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0. 796, represento una alta correlación entre las variables.

**Palabras Clave:** Recursos humanos y Desarrollo organizacional

## **Abstract**

The present investigation had as a general objective, to determine the relationship between human resources and organizational development as workers of the National Service of Agrarian Health Lima, 2014, the population is 85 workers, was not random sample of 85 workers in which They have used the variable: Human resources and organizational development.

The method used in the research was the hypothetical-deductive. This research used for its intended purpose non-experimental design correlational level cross section, which collected information over a specific period, which was developed by applying the instruments: Questionnaire human resources, which consisted of 31 questions on the Likert scale (always, often, sometimes, rarely, never) and Questionnaire on theoretical foundations of organizational development, which consisted of 24 answers are Likert: Questionnaire-indices: (strongly agree, agree, neither agree nor disagree, disagreement, much in disagreement), who they provided information about the human resources and organizational development through the assessment of its various dimensions, whose results are presented graphically and textually.

The research concludes that there is evidence to say that HR is significantly related to organizational development as workers of the National Service of Agrarian Health 2014 Lima, with the correlation coefficient Spearman Rho 0. 796, represent a high correlation between variables.

**Keywords:** Human Resources and Organizational Development

## **Introducción**

En el mundo globalizado el desarrollo organizacional se ha constituido en el instrumento por excelencia para el cambio en donde busca del logro de una mayor eficiencia organizacional, condición indispensable en el mundo actual, a su vez caracterizado por la intensa competencia a nivel nacional e internacional. En estos tiempos cambiantes en que los valores evolucionan rápidamente y los recursos se vuelven escasos, cada vez es más necesario comprender aquello que influye sobre el rendimiento de los trabajadores en el trabajo. En el Perú, concretamente en Lima, en el Ministerio de Agricultura, a través del servicio Nacional de Sanidad Agraria, tiene como función de ejecutar los procesos de recursos humanos para el buen desempeño de los trabajadores. Pero, los resultados no son satisfactorios del todo, entre otros factores porque no se impulsa por parte de los directivos el Desarrollo Organizacional de las organizaciones del estado que busca fundamentalmente el cambio de la cultura institucional. Los objetivos y metas se logran con personal motivado y comprometido. Directivos, y administrativos del Servicio Nacional de Sanidad Agraria –Lima, tienen que ser convocados, seleccionados y contratados respetando el proceso de gestión de recursos humanos para el logro de objetivos y metas. Asimismo se debe administrar la cultura organizacional poniendo énfasis en los equipos formales de trabajo, equipos temporales y cultura intergrupal para los procesos de solución de problemas aplicando una administración participativa.